

Möglichkeiten des Garantierten Jahreslohnes

Überlegungen an Hand des amerikanischen Beispiels

Nachdem die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) unter Führung *Walter Reuthers* im Juni vergangenen Jahres die *Anerkennung des Prinzips* eines Garantierten Jahreslohns (GJL) von den zwei größten Automobilkonzernen der Welt, General Motors und Ford, für deren 490 000 Arbeiter erzwungen hatte¹⁾, wurde dieselbe Forderung auch von dem französischen Ministerpräsidenten *Guy Mottet* für die Kohle- und Stahlarbeiter der Montanunion erhoben. Mollet verlangte, die Hohe Behörde und die Gemeinsame Versammlung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl sollten sofort mit Studien über die Möglichkeiten eines „Garantierten Europäischen Jahreslohns“ (*salaire annuel europeen garanti*) beginnen²⁾. Beide Ereignisse sowie die seither veröffentlichten polemischen Kommentare der deutschen Arbeitgeberpresse sind Anlaß genug, sich eingehender mit den Voraussetzungen, Möglichkeiten und gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen eines garantierten Arbeitnehmer-Jahreseinkommens zu befassen.

Das öffentliche Interesse am GJL wurde in den USA besonders durch *Franklin D. Roosevelt* geweckt. 1944 gab er seinem wirtschaftlichen Beirat den Auftrag, eine Untersuchung aller damit im Zusammenhang stehenden Fragen vorzunehmen. Die Untersuchung wurde erst unter *Truman* beendet. Ihre Ergebnisse sind 1947 in einer fast 500 Seiten umfassenden Broschüre veröffentlicht worden³⁾. Dieser Bericht wurde als sog. „Latimer-Report“ bekannt und bald in weitesten Kreisen Gegenstand einer heftigen Diskussion.

Die Idee des „Garantierten Jahreslohns“ ist aber älteren Datums als der Beginn des staatlichen Interesses an ihr. Sie ist — in ihrer modernen Form — nur der bisher vollkommenste Ausdruck des Strebens nach wirtschaftlicher Sicherheit für den Lohnempfänger. Während sich die Arbeiterbewegung in Europa auf dem Wege der Gesetzgebung Schritt für Schritt wenigstens minimale Sicherungen zu erkämpfen vermochte, hätte eine derartige Regelung dem „American Creed“, dem amerikanischen Glauben, zutiefst widersprochen. Um den Trend zum „Wohlfahrtsstaat“ abzubiegen, sind auch die amerikanischen Unternehmer immer eher als ihre europäischen Kollegen bereit gewesen, sozialpolitischen Verbesserungen im privatwirtschaftlichen Raum Rechnung zu tragen. Da sich hierbei auch oft geschäftliche Vorteile anboten, ist es nicht verwunderlich, daß die älteren GJL-Pläne meist auf Angeboten der Unternehmenseite basierten. Wenn diese auch nicht immer den heutigen gewerkschaftlichen Vorstellungen entsprachen, so ist es doch nützlich, sich mit der Technik der „Drei Großen“ unter ihnen auseinanderzusetzen⁴⁾, und als vierten Plan den eines Bauunternehmens, wegen der besonderen Saisonabhängigkeit dieser Branche, in die Betrachtung einzubeziehen.

„Arbeits- oder Einkommensgarantien“ und Pläne des „flexiblen Lohns“

In diese beiden Gruppen lassen sich die bisher erfolgreichen „GAW-Pläne“ einordnen⁵⁾. Die folgenden vier Beispiele haben — trotz ihrer unterschiedlichen Struktur — ein wesentliches Moment gemeinsam: Sie verdanken ihr zum Teil jahrzehntelanges Funktionieren der erfolgreichen Lösung der innerbetrieblichen *Beschäftigungsstabilisierung!*

1. *Beispiel: Die Seifenfabrik: Die Procter & Gamble Co.* (Seifen und Speiseöle) betrachtete vor 1920 die Verkaufsschwankungen als notwendiges Übel. In diesem Jahr aber wurde eine Untersuchung angestellt. Sie ergab, daß „wir für Spekulationen und nicht für den tatsächlichen Verbrauch produzieren“, und daß sich die Verhältnisse nicht ändern würden, solange nur mit einigen wenigen Maklern abgeschlossen werde. Daraufhin baute die Firma einen großen Verkaufsapparat auf, der mit Tausenden von Einzelhändlern in Verbindung trat, errichtete Lagerhäuser und stellte ihre Produktion auf eine fast gleichmäßige Jahresproduktion um.

1) Vgl. Walter Reuther „Der garantierte Jahreslohn“, Gewerkschaftliche Monatshefte, September 1955, S. 544.

2) *La Quotidienne*, Edition Regionale, 25. Juni 1955.

3) „Guaranteed Annual Wages“, Report of the President by the Advisory Board, 1947.

4) Die meisten anderen Pläne funktionieren nur während der Konjunktur und mußten in den Depressionsjahren eingestellt werden. 5) Im Englischen wird die Abkürzung GAW (Guaranteed Annual Wage) verwandt.

Auf dieser Basis war es möglich, folgende *limitierte Garantie* zu geben: Jeder Angestellte hat nach einer zweijährigen *Probezeit* Anspruch auf *48 Wochen Beschäftigung* pro Kalenderjahr (abzüglich der Zeit für bezahlten Urlaub, Krankheit, Naturkatastrophen, Streiks). Das Unternehmen behält sich das Recht vor, jeden Arbeiter von seinem Arbeitsplatz zu einem anderen zu versetzen. Seine Bezahlung richtet sich nach seinem jeweiligen Arbeitsplatz. — Heute, nach über dreißigjährigem Bestehen, wird der Garantiemechanismus von den Firmenangestellten mehr oder weniger als selbstverständlich hingenommen. (Bei der Verwendung des Terminus „Angestellte“ wird eine Wirkung des GJL sichtbar: Die Unterscheidung zwischen „Arbeitern“ und „Angestellten“ existiert bei allen wesentlichen Punkten des Arbeitsvertrages nicht mehr!)

2. *Beispiel: Die Fleischfabrik:* Das Auf und Ab in den täglichen und monatlichen Produktionszahlen einer Fleischfabrik resultiert weniger aus schwankender Nachfrage als vielmehr aus fluktuierender Schlachtviehlieferung. Bei *Hormel & Co.* variierte die tägliche Anlieferung zwischen 0(!) und dem Vierfachen des Tagesdurchschnitts im Jahr. Da die Firma auf den Auftrieb keinen Einfluß nehmen konnte, mußte das jährliche — fast konstante — Produktionsvolumen als Basis dienen, um Ausgangspunkte für eine *Stabilisierung der Beschäftigtenzahl und des Lohneinkommens* zu erhalten. Voraussetzung hierfür waren 1. die Bestimmung des jährlichen Gesamt-Arbeitsvolumens; 2. die Schätzung der für die Gesamtproduktion notwendigen Arbeitsstunden; 3. die Berechnung der Lohnkosten für eine Jahresproduktion auf der Basis der gegebenen Stundenlohnsätze.

Die so errechneten Gesamtlohnkosten wurden durch 52 und dann noch einmal durch die Zahl der Beschäftigten geteilt. So erhielt man den Durchschnittswochenlohn eines Arbeiters. Nun wurde der errechnete Wochenlohn *dem Mann für 52 Wochen im Jahr garantiert, die Arbeitszeit konnte aber schwanken*. Der Wochenlohn bezog sich im allgemeinen auf die 40-Stunden-Woche. Je nach Arbeitsanfall konnte aber weniger oder mehr (maximal 53 Stunden) gearbeitet werden, ohne Änderung des Wochenlohns und ohne Überstundenzuschläge.

Trotzdem konnte es sein, daß die Schwankungen im Arbeitsanfall zu groß wurden oder sich die Gesamtproduktion im Jahr veränderte. Hierfür wurde die Einrichtung geschaffen, den „Zeitstunden“ sogenannte „Produktionsstunden“ gegenüberzustellen. Die „Produktionsstunde“ wurde in bestimmten „Vieh-Einheiten“ ausgedrückt, die pro Stunde normalerweise verarbeitet wurden. In der Ausgangsberechnung stimmten „Produktions“- und „Zeitstunden“ also überein. Die Arbeiter waren jetzt bereit, gegen Lohnzuschläge schneller zu arbeiten, da ihnen ihr 40-Stunden-Wochenlohn für das ganze Jahr garantiert war. So war es möglich, daß eventuell in einer Woche von insgesamt 30 Zeitstunden 35 „Produktionsstunden“ erarbeitet wurden. Der Lohn des Arbeiters wäre dann in dieser Woche gewesen: *40 mal sein Lohnsatz plus 5 mal sein Lohnsatz*. In einer 53-Stunden-Woche mit 60 „Produktionsstunden“ hätte er 47 Stunden bezahlt bekommen (für „garantierte“ Arbeitswoche — hier 53 Stunden — einen 40-Stunden-Scheck und zusätzlich 7 [60 minus 53] „Produktionsstunden“). Als allgemeine Regelung galt — nach Bundes-Arbeitsrecht — daß bis zu 2080 = 52 mal 40 Zeitstunden im Jahr normale Lohnsätze gezahlt wurden. Ein Mehr an Zeitstunden im Jahr wurde am Jahresende mit dem gesetzlichen Überstundenzuschlag abgerechnet⁶. —

3. *Beispiel: Arbeiter in der Falle:* Als Illustration für einen „flexiblen Lohn-Plan“ soll nun der hierfür repräsentative Plan der *Nunn-Bush-Schuh-Company* folgen. Dieser Plan garantiert *nur die Beschäftigung* und den *Prozentsatz des Lohnanteils am Verkaufswert der Produkte*. Er ist — mit anderen Worten — eine konsequent zu Ende gedachte mikro-ökonomische Verwirklichung der „Lohnfondstheorie“.

6) Der „Fair Labor Standards Act“ von 1938 ließ bei Unternehmen mit einem GJL-Plan ausdrücklich Überschreitungen der 40-Stunden-Woche ohne Überstundenbezahlung zu, wenn dann nur nicht 2000 (ab 1941: 2080) Stunden im Jahr überschritten wurden.

Die *gesamte Lohnsumme* soll nach dem Plan *immer genau 20 vH des Verkaufswertes* einer Jahresproduktion (Großhandelspreis) betragen. Es wird jährlich abgerechnet, und für die Laufzeit eines Jahres werden *Wochenlöhne* gezahlt, deren konstanter Betrag etwas unter den geschätzten Erlöserwartungen des Jahres, geteilt durch 52, liegt. Ein Reservefonds, wozu jeder Angestellte bis zum 200fachen seiner „Differentialrente“ (Stundenlohn) beiträgt, ist für die Jahre gedacht, in denen die Wochen-„Vorschüsse“ der Arbeiter ihren 20 vH-Anteil überschritten haben. Die Firma verzinst die Reservegelder mit dem üblichen Bank-Zinssatz. Eine Folge dieser Lohnregelung ist nun die, daß die Arbeiter selbst für Lohnstreitigkeiten verantwortlich sind. Will eine Arbeiterkategorie eine Lohn-erhöhung haben, so muß diese von allen Arbeitern, und dann auf Kosten der anderen Differentialraten, bewilligt werden. Nachdem man sich einmal über den Gesamtteil von 20 vH des Verkaufserlöses einig geworden war, hatte die Unternehmungsleitung mit Lohnfragen nichts mehr zu tun.

Aus diesem Grund wird auch der ganze Plan, und alle ähnlichen Pläne dieses Typs, von den Gewerkschaften schärfstens abgelehnt. Sie sagen, daß die Durchsetzung dieses Plans nur mit Hilfe der „gelben“ Betriebsgewerkschaft möglich gewesen sei. Die Arbeiter würden die Falle, in die sie gelockt wurden, erst bei der nächsten größeren Depression bemerken. Dann ist es aber zu spät.

4. *Beispiel: Saisonbetrieb wird saisonunabhängig:* Der GJL-Plan eines Bauunternehmers aus Wisconsin soll hier deshalb angeführt werden, weil die Bauindustrie häufig als Beispiel eines Industriezweiges herangezogen wird, bei dem ein Garantierter Jahreslohn wegen der Saisonabhängigkeit der Beschäftigung von vornherein zum Scheitern verurteilt wäre. In der Gegend des Bauunternehmens betrug die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Bauarbeiter etwa 8½ Monate im Jahr. Die betreffende Baufirma bot nun ihren Arbeitern feste Monatsgehälter für das *ganze Jahr* an, wenn diese sich verpflichteten, verlorene Zeit nach Anordnung der Baugesellschaft nachzuarbeiten. Die Arbeiter nahmen den Vorschlag an. Die Gehälter wurden wie folgt errechnet:

Die Arbeitsstundenzahl im Jahr wurde mit 2208 angenommen (44-Stunden-Woche minus Feiertage und Krankheitsurlaub). Durch diese Stundenzahl wurde der Jahresverdienst jedes Arbeiters dividiert, um den bisherigen *fiktiven* Stundenlohn zu erhalten. Als neuen Stundenlohn nahm man nun das arithmetische Mittel zwischen diesem *fiktiven* und dem bisher *tatsächlich gezahlten* Stundenlohn. Dieser neue Stundenlohn mußte also einen *höheren Jahreslohn* ergeben, als ihn die Arbeiter bisher erhalten hatten! — Jeder Arbeiter erhielt ein „Stunden-Reserve-Konto“, dem alle über 44 hinausgehenden Wochenstunden zugezählt und von dem alle an 44 fehlenden Wochenstunden abgezogen wurden. Nur ein „Kontoguthaben“ am Ende des Geschäftsjahres wurde mit Überstundenlohnsatz vergütet, und dieses „Credit“ wurde für bezahlten Urlaub verwendet.

Um eine All-Jahres-Produktion zu ermöglichen, beschaffte sich die Firma die für Kaltwetterarbeiten notwendigen Ausrüstungen. Eine Werbekampagne war darauf abgestellt, das Publikum zu überzeugen, daß im Winter gebaute Häuser in jeder Hinsicht vollwertig seien, wenn nur sachgemäße Kaltwetter-Vorsorgen getroffen würden. Die Preise für Winterbauten wurden gegenüber den Saisonpreisen stark reduziert. Tatsächlich gelang es der Firma, im ersten Winter unter dem GJL-Plan ihre Baukolonnen zu 90 vH der vollen Arbeitszeit zu beschäftigen, so daß nur ein geringes Zeitdefizit blieb, das die Arbeiter im folgenden Frühjahr und Sommer wettzumachen hatten. Die Firma profitierte erheblich auf Grund ihrer vorteilhaften Konkurrenzposition, eines auf 5 vH geschätzten Produktionszuwachses pro Arbeitsstunde, besserer Kolonnenarbeit, der Bereitschaft der Arbeiter, mit bisher abgelehnter mechanischer Ausrüstung zu arbeiten, und auf Grund ihrer niedrigeren Stundenlöhne. Das Unternehmen bezeichnete seinen Plan nach einigen Jahren als einen vollen Erfolg. Auch die Bauarbeiter waren damit zufrieden. Sie hatten durchschnittlich ein um 20 vH höheres Einkommen als in den früheren Jahren.

Die Stellungnahme der Gewerkschaften

Alle beschriebenen GJL-Pläne (auch der Nunn-Bush-Plan wird als solcher bezeichnet) waren von den jeweiligen Arbeitgebern initiiert und von den Arbeitern nach längeren Verhandlungen angenommen worden. Im großen und ganzen verhielten sich die Gewerkschaften gegenüber GJL-Plänen der bisher angestellten Art ablehnend.

Vor allem wurden folgende Einwände erhoben⁷⁾: a) Die „fixe Jahreslohn“-Garantie setzt meistens die *Überstunden-Bestimmungen außer Kraft*, so daß der Arbeiter die Garantie faktisch mit seinen Überstundenverdiensten bezahlt, b) Die „Stunden-pro-Jahr“-Garantie gewährleistet eine Gesamtzahl von Arbeitsstunden pro Jahr *ohne eine Regelung*, wann diese Stunden tatsächlich gearbeitet werden sollen. Sie beseitigt also nicht die Beschäftigungsschwankungen von Woche zu Woche, führt zu übertriebener Überstundenarbeit u. a. m. c) Der „flexible Lohn“-Plan koppelt die Löhne an die Produktions- und Preisschwankungen und ist in Wirklichkeit überhaupt keine Lohngarantie, sondern nur eine Beschäftigungsgarantie.

Alle diese Plantypen vermochten nicht das Hauptanliegen der Gewerkschaften zu verwirklichen, nämlich 1. den Unternehmern stärkste Anreize zu geben, eine *regelmäßige, vollwöchentliche Beschäftigung das ganze Jahr hindurch* zu planen und 2. den Arbeitern *regelmäßige Einkommen* zu verschaffen, wenn die Unternehmer es versäumen, für eine solche Beschäftigung zu sorgen.

Im Hinblick auf diese Zielsetzung stellten vor allem die Stahlarbeiter- (USW) und die Autoarbeitergewerkschaft (UAW) eigene GJL-Pläne auf, die eine *fixe Jahreseinkommensgarantie* für die betroffenen Arbeiter vorsahen. Da die Kampagne der UAW für ihren „Reuther-Plan“, der sich in großen Zügen mit dem „Latimer-Plan“ der USW deckt, eine besonders große „Publicity“ hatte, soll noch kurz auf die wesentlichen Momente dieses Plans eingegangen werden.

1. *Die Garantie: Allen Arbeitern* wird für jede Woche ein *voller 40-Stunden-Lohn* garantiert, *soweit ihnen nicht vorher mitgeteilt wird*, daß die Arbeit für eine volle Woche unterbrochen werden soll. — *Alle Stahlarbeiter*⁸⁾ erhalten eine Garantie gegen den *Ausfall voller Wochen* in Höhe ihres sonstigen Normaleinkommens. Die Garantiedauer beträgt — je nach Beschäftigungsalter — im Höchsthalle 52 Wochen. Die Garantiezahlungen des Unternehmens für den einzelnen Arbeiter *vermindern sich um den zur Auszahlung kommenden Betrag der staatlichen Arbeitslosenversicherung*. D. h. also, daß der Ausdruck *Garantielohn* für diesen Plan nicht exakt ist; es handelt sich genauer um einen Plan der „*Einkommensgarantie*“ bzw. der „*ergänzten Arbeitslosenunterstützung*“²⁾.

2. *Die Finanzierung* übernimmt das Unternehmen einmal durch Zahlung bei Fälligkeit, zum anderen durch regelmäßige Einzahlungen in einen Reservefonds, der bis zur Höhe eines bestimmten Prozentsatzes der Gesamt-Lohnkosten aufzufüllen ist.

3. *Die Verwaltung* (Durchführung und Kontrolle) des Plans obliegt einem paritätischen Verwaltungsrat, dem ein Unparteiischer als Vorsitzender angehört. Der Verwaltungsrat ist nur an Sinn und Wortlaut des Vertrags gebunden und völlig autonom; seine Entscheidungen sind nicht anfechtbar.

Wie bekannt, konnte *Walter Reuther* für seine Autoarbeiter bisher nur eine Halbjahresgarantie unter modifizierten Bedingungen erreichen¹⁰⁾. Doch ließ er keinen Zweifel daran, daß er bei den nächsten Tarifverhandlungen die volle Jahresgarantie erzwingen

7) „Progress Report on the Guaranteed Annual Wages, by the United Automobile Workers, CIO“, S. 15, 1935.

8) „Seniority Workers“: Arbeiter, die innerhalb von 6 aufeinanderfolgenden Monaten 90 Tage bei der Firma gearbeitet haben.

9) Sumner A. Slichter prägte hierfür den Ausdruck „Supplementary unemployment compensation plan“: Ein Unternehmer hätte um so höhere Garantiesummen zu zahlen, je geringer die Alu-Leistungen im jeweiligen Staate sind. Diese Tatsache wird die betroffenen Unternehmensekreise bei Realisierung der Pläne dazu veranlassen, in Zukunft zusammen mit den Gewerkschaften für eine Erhöhung der Alu-Sätze einzutreten, während sie bisher alles daran setzten, diese so niedrig wie möglich zu halten.

10) Vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte, September 1955, S. 545 f.

will, wie sie *David J. McDonald* (USW) von den Tarifverhandlungen mit den zwei größten Konservendosenherstellern (American und Continental Can Co.) für 35 000 Stahlarbeiter bereits mit nach Hause bringen konnte. Sie garantiert allen Arbeitern mit drei Jahren Betriebszugehörigkeit 65 vH ihres Lohns (einschließlich Alu) für 52 Wochen. McDonald will die gleiche Garantie bei den Tarifverhandlungen mit „Big Steel“, den großen Stahlkonzernen, für die dort beschäftigten 650 000 Arbeiter durchsetzen.

Praktische Folgerungen

Die amerikanische Praxis zeigt, daß die volle Garantie am leichtesten bei den Unternehmen zu erreichen sein wird, die weitgehend konjunkturunabhängig sind und die geringsten saisonalen Schwankungen aufweisen.

Am schwersten wird es bei den Firmen und Branchen sein, die sich in der umgekehrten Position befinden. Der ehemalige CIO, der den GJL grundsätzlich für *alle Arbeiter* forderte, wollte diese Schwierigkeit durch die Institution gemeinsamer „Rückversicherungs-Pools“ überwinden, in die Unternehmen verschiedenartiger Produktionszweige ihre Beiträge leisten. Voraussetzung bleibt aber, daß jedes Unternehmen für sich das Problem der *innerbetrieblichen Beschäftigungsstabilisierung* optimal zu lösen imstande ist. Das heißt, daß die unternehmerische Planung, vor allem hinsichtlich saisonaler Schwankungen, eine gleichmäßige — hier auf die Jahresproduktion bezogene — Beschäftigung der Arbeitskräfte erreicht, wozu eine stärkere preisliche Differenzierung der saisonalen und außer-saisonalen Angebote oft nicht zu umgehen sein wird.

In verschiedenen Fällen werden sich bei der Einführung eines GJL-Planes auf betrieblicher Basis gewisse Modifikationen der Überstundenregelung für eine *begrenzte Übergangszeit* nicht vermeiden lassen. Dies kann aber nichts an dem Prinzip ändern, daß eine echte Jahreseinkommensgarantie vom gewerkschaftlichen Standpunkt her nur dann vorliegt, wenn die Garantie mit der normalbegrenzten Tages- und Wochenarbeitszeit gekoppelt ist.

Volkswirtschaftliche und politische Gesichtspunkte

Das Prinzip der echten Jahreseinkommens-Garantie muß gesamtwirtschaftlich vor allem unter konjunkturpolitischen Aspekten beurteilt werden, obwohl es für saisonabhängige Betriebe besondere Bedeutung gewinnt. Denn es bedeutet zunächst, daß in Zeiten des Abschwungs eine abrupte Minderung der Arbeitseinkommen und damit wahrscheinlich der Gesamtnachfrage auf dem Konsumgütersektor vermieden wird. Denn es ist nicht anzunehmen, daß die entlassenen Arbeitnehmer plötzlich den Großteil ihrer Bezüge sparen; zumindest dürfte der lebensnotwendige Konsum in höherem Umfange aufrechterhalten werden, als dies bei den sonst üblichen Unterstützungssätzen möglich wäre. Mit anderen Worten: Eine umfassende Realisierung des GJL-Prinzips würde den Kreis der konjunktur-empfindlichen Einkommen — für den Zeitabschnitt der Garantiedauer — entscheidend erweitern und deren depressionshemmende Wirkung entsprechend vergrößern. Denn zur Nachfragestabilisierung kämen auf der Angebotsseite ebenfalls günstige psychologische Momente hinzu. Die Gewißheit, für längere Zeit noch mit einer in bestimmten Grenzen stabilisierten Nachfrage rechnen zu können, würde die konjunkturell so gefährlichen Schockreaktionen der Produzenten weitgehend verhindern und eventuell sogar genügen, die angelaufene Depressions-Spirale in ihren Anfängen zu stoppen. Zumindest wäre aber die Zeit gewonnen, in der die notwendigen konjunkturpolitischen Maßnahmen von staatlicher Seite anlaufen und wirksam werden könnten.

Natürlich könnte eingewendet werden, daß diese Sicht der Auswirkungen eines GJL-Prinzips einseitig durch Überlegungen bestimmt sei, die auf den psychologischen und

Kaufkraft-Konjunkturtheorien basierten¹¹⁾, während noch viele andere Erklärungen und Momente bei den konjunkturellen Schwankungen eine Rolle spielten. Das ist selbstverständlich zuzugeben. Andererseits spräche es nicht gegen den GJL, wenn er wenigstens einige der möglichen Ursachen der Schwankungen beseitigte.

Jedoch bleibt auch im Rahmen der hier verwandten konjunkturtheoretischen Argumentation der wesentliche Einwand, daß die Umwandlung der Lohnkosten von variablen zu Fixkosten (über längere Zeit) auf der Produktionsseite so negative Auswirkungen zeitigen könnte, daß dadurch die positiven Wirkungen auf der Nachfrageseite faktisch neutralisiert und latente Depressionsgefahren sogar schon früher aktuell würden. Denn durch die zu übernehmenden Garantieverpflichtungen könnten die Unternehmer davon abgehalten werden, neue Arbeitskräfte in dem sonst möglichen Ausmaß einzustellen. Sie könnten andererseits Entlassungen zu Zeiten vornehmen, in denen sie sonst noch nicht daran gedacht hätten. Außerdem könnte sich für Unternehmen, bei denen die *Reservefondsbildung noch nicht ausreichend* ist, die in der beginnenden Krise bereits angespannte Liquidität weiter entscheidend verschlechtern. Im Hinblick auf diese Möglichkeiten spielen sicherlich der *Zeitpunkt der Einführung* eines GJL-Planes sowie dessen *Finanzierungsmodalitäten* eine wesentliche Rolle.

Zunächst handelt es sich um die Frage, ob die Einführung des Planes während der Hochkonjunktur, in der Depression, beim Aufschwung oder beim Abschwung erfolgen soll. In der letztgenannten Periode wäre die Einführung gefährlich, soweit die Akkumulation der Reserven eine Erhöhung der Sparrate zur Folge hätte und somit den deflationistischen Trend verstärken würde. Im Aufschwung wäre sie problematisch, weil die gleiche Akkumulation zwar einerseits eine überhitzte Expansion verhindern, andererseits jedoch auch die Erholung über die Maßen verlangsamen könnte, wozu noch die besondere Zurückhaltung gegenüber Neueinstellungen käme. Während der Depression wäre zwar der Beschäftigungsgrad niedrig und somit auch das Garantierisiko relativ gering, aber die Einführung neuer finanzieller Belastungen würde besonders großen Widerständen begegnen und eine schnelle Erholung möglicherweise verzögern. In der Hochkonjunktur liegen die Dinge gerade umgekehrt: Eine hohe Beschäftigungsziffer würde hohe Garantieverpflichtungen mit sich bringen und abschreckend wirken. Die gute Geschäftslage und optimistische Gewinnerwartungen machen andererseits die Unternehmen geneigter, neue finanzielle Verpflichtungen zu übernehmen. Gesamtwirtschaftlich gesehen ist der Zeitpunkt der Hochkonjunktur für die Einführung des GJL deshalb günstig, weil eine besonders große Zahl von Arbeitnehmern davon betroffen würde, und sich somit die eingangs geschilderten positiven volkswirtschaftlichen Momente besonders intensiv auswirken könnten. Der Zwang zur *Fondsbildung in der privaten Wirtschaft* würde die staatliche Fondsbildung, soweit sie als Mittel gegen eine Konjunkturüberhitzung gedacht ist, weitgehend überflüssig machen, und ihr gegenüber noch den Vorteil besitzen, daß sie die Unternehmen kapitalstärker macht, die mit diesen Geldern durchaus in gewissen Grenzen operieren könnten.

Auf die mehr technischen Fragen der Finanzierung, die fraglos auch die potentiellen Auswirkungen eines GJL-Planes entscheidend beeinflussen, kann hier nicht eingegangen werden. Es sei nur auf die grundsätzlich verschiedenen Ausgangspositionen in kapital- und arbeitsintensiven, saisonabhängigen und -unabhängigen Produktionszweigen hingewiesen, sowie darauf, daß ein gemeinsamer „Rückversicherungs-Pool“ nicht dazu führen darf, daß in einer Branche der besser planende Konkurrent auf diese Weise die Verluste des schlechteren finanziert. Andererseits unterliegt es keinem Zweifel, daß eine weitere Veränderung der Wettbewerbsfaktoren eintreten wird, wenn die Arbeitskosten endgültig in die Kategorie der fixen Kosten eingereiht werden müssen. Dies wird den gleichen Effekt

11) Es wurde bewußt nur die Interdependenz von Konsumgüterproduktion und -nachfrage ins Auge gefaßt, da eine allseitige konjunkturtheoretische Behandlung des GJL hier zu weit führen würde.

haben wie eine allgemeine Verteuerung der Arbeitskraft: Der Trend zur Rationalisierung, Technisierung und Automatisierung wird verstärkt, die Bewegung in dieser Richtung beschleunigt werden.

Sollte dies unter gewerkschaftlichen Gesichtspunkten negativ beurteilt werden? Der moderne Gewerkschafter hat weder in den USA noch in Europa einen „Maschinenstürmer-Komplex“; nicht zu Unrecht weisen die amerikanischen Gewerkschaften mit Stolz darauf hin, daß das Tempo der fortschreitenden Technisierung zum guten Teil ihr Verdienst ist, weil sie den Faktor „Arbeit“ laufend verteuert und somit seine technische Substitution gefördert haben. In dieses System der fortschreitenden technischen Substitution der menschlichen Arbeitskraft fügt sich das GJL-Prinzip als notwendiges Pendant, als Sicherung der substituierten Arbeitnehmer während ihres Arbeitsplatzwechsels, harmonisch ein. Es wäre gerade deshalb geeignet, eine Beunruhigung der Arbeitnehmer über die beschleunigte technische Entwicklung gegenstandslos zu machen, soweit sie der Sorge um die materielle Sicherheit entspringt.

Der ausschlaggebenden Bedeutung des Prinzips des „Garantierten Arbeitnehmereinkommens“ dürfte man aber überhaupt weniger mit rein wirtschaftlichen, als vielmehr in erster Linie mit politischen, sozialpsychologischen und ethischen Überlegungen gerecht werden. Denn für das entscheidende Problem der wirtschaftlichen Sicherung der arbeitenden Menschen stellt auch der GJL-Plan nicht *die* Patentlösung dar. Es bleibt doch die Frage, wer die *gesamtwirtschaftliche Konjunktur* garantiert, damit die individuellen Garantien bei notwendigen strukturellen Veränderungen *mehr* sein können als gefährliche Illusionen. Wenn andererseits diese Frage im Sinne einer planvollen Vollbeschäftigungspolitik gelöst wäre, würden die speziellen, mit dem GJL-Plan verbundenen Probleme und deren Lösung nur noch zweitrangig sein. Hingegen bedeutet, abgesehen von allen wirtschaftstechnischen Überlegungen, die Realisierung des GJL-Prinzips eine Wandlung des alten kapitalistischen Wirtschafts-Ethos. Sie soll ein entscheidender Schritt auf dem Wege zur „Humanisierung“ des Wirtschaftsprozesses werden und aus dem „Faktor Arbeitskraft“, der wie jedes Wirtschaftsgut des Umlaufkapitals angeschafft und abgestoßen werden kann, die menschliche „Persönlichkeit“ hervortreten lassen. *Nat Weinberger*, der Leiter der Forschungsabteilung der UAW, sprach dies sehr deutlich aus, als er auf einer Konferenz amerikanischer Industrieller den GJL-Plan der Gewerkschaft erläuterte. Wörtlich sagte er den dort versammelten Managern: „Sie haben kein *moralisches Recht*, die Arbeiter einzustellen und aus ihrer Arbeit Profit zu ziehen, wenn Sie nicht zugleich bereit sind, dafür zu sorgen, daß ihre Kinder regelmäßig essen¹²⁾!“

Traditionelles europäisches Denken — auch bei den Gewerkschaften — würde hierin vor allem eine *gesellschaftspolitische* Forderung erkennen, die an den *Staat* adressiert sein sollte. Aber gerade im Hinblick auf eine Stärkung der „*Sozialautonomie*“ ist es diese Frage wert, Gegenstand gründlicher gewerkschaftspolitischer Überlegungen zu werden. Amerikanische Gewerkschaften suchen die Lösung durch eine Umformung der bisherigen Wirtschaft in eine „*Wohlfahrtswirtschaft*“ zu erreichen. Amerikanische Arbeitgeberkreise kommen ihnen dabei teilweise entgegen, um die sonst zwangsläufige Entwicklung zum „*Wohlfahrtsstaat*“ zu verhindern. Ob dies auf die Dauer möglich sein wird und ob nicht in einer Kombination beider schließlich der „goldene“ Mittelweg gefunden wird, das wird die Zukunft zeigen. Am Ende dieses Weges wird jedenfalls vom klassischen Kapitalismus, für den die „*Mobilität und Variabilität*“ des Faktors „Arbeit“ — mit anderen Worten: die dauernde Existenzunsicherheit des Arbeiters — eines der wesentlichsten „*Daten*“ war, nicht mehr viel übrig sein. Die europäischen Gewerkschaften haben allen Grund, das amerikanische Experiment aufmerksam zu verfolgen und das zugrunde liegende Problem unter den europäischen Gegebenheiten zu prüfen.

12) Zit. aus Weinbergers Eröffnungsansprache auf der „Personnel Conference“ der „American Management Association“ am 29. September 1951 (Session of Collective Bargaining).